

**Neues für die
Lohn- und
Gehaltsabrechnung**

und

**optimale
Gestaltungsmöglichkeiten
der Zuwendungen
an Arbeitnehmer**

optimale
Gestaltungsmöglichkeiten
der Zuwendungen
an Arbeitnehmer

**WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH**

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Inhaltsverzeichnis

Seite

Änderungen und Neuerungen

Was Arbeitgeber 2023 wissen müssen

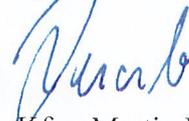
2 - 5

**Optimale Gestaltungsmöglichkeiten
der Zuwendungen an Arbeitnehmer**

6 - 13

- A. Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen
an Arbeitnehmer
- B. Pauschal zu versteuernde und sozialversicherungsfreie
Zuwendungen an Arbeitnehmer

Altenburg, im Januar 2023



Dipl.-Kfm. Martin Raab
Steuerberater

Änderungen und Neuerungen

Was Arbeitgeber 2023 wissen müssen

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Seit 01. Januar 2023 gilt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), offiziell wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier („gelber Schein“) der Geschichte angehören und durch das elektronische Verfahren abgelöst.

Das Verfahren läuft wie folgt ab

- Arzt oder Ärztin übermittelt die bisher in Papierform erfassten Daten einer Arbeitsunfähigkeit elektronisch an die Krankenkasse des Arbeitnehmers
- Arbeitnehmer(in) informiert den Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit (kein Verfahren vorgeschrieben, kann also auch mündlich erfolgen)
- der Arbeitgeber oder sein Beauftragter ruft die Daten bei der zuständigen Krankenkasse elektronisch ab.

Der Arbeitnehmer erhält nach wie vor eine Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit bzw. kann sich diese auf Wunsch wie bisher aushändigen lassen.

Arbeitgeber, die ihre Lohnbuchhaltung selbst machen, müssen natürlich die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, die Software der Lohnabrechnung also für das Verfahren geeignet sein.

Ansonsten ist die Kommunikation mit den Krankenkassen / der Abruf der eAU auch über die kostenlose Software „svnet“ möglich, die man sich über die Webseiten der meisten Krankenkassen herunterladen kann.

Urlaubsanspruch, Resturlaub und Kurzarbeit

Arbeitnehmer müssen bis zum Jahresende ihren Urlaub nehmen, ansonsten verfällt er § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz. In europakonformer Auslegung heißt das aber: Der Urlaub verfällt nicht mehr automatisch. Arbeitgeber müssen auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen. Eine Urlaubsübertragung in das Folgejahr ist möglich, wenn dringende persönliche oder betriebliche Gründe dies rechtfertigen, dann muss der Urlaub in den ersten drei Monaten genommen werden.

Wechseln Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres die Arbeitsstelle, können sie bei ihrem neuen Arbeitgeber grundsätzlich den noch verbliebenen Resturlaub aus der alten Beschäftigung beanspruchen.

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Um zu vermeiden, dass Urlaub doppelt beansprucht wird, ist der alte Arbeitgeber verpflichtet, eine Bescheinigung über den noch verbliebenen Resturlaub auszustellen (§ 6 Abs. 2 BUrlG).

Für Monate, in denen sich Arbeitnehmer in „Kurzarbeit Null“ befanden (also keinerlei Arbeitsstunden anfielen), können auch keine Urlaubsansprüche erworben werden; bei einer anteiligen Kurzarbeit (von zum Beispiel 50%) ist eine Kürzung des Urlaubsanspruchs wohl nicht möglich (so Arbeitsgericht Osnabrück im Juni 2021; 3 Ca 108/21).

Beitragsätze in der Sozialversicherung

bleiben weitestgehend unverändert gegenüber dem Vorjahr, auch die Obergrenzen für die Beitragserhebung (Beitragsbemessungsgrenzen) bleiben auf gleichem Niveau (nur geringfügige Änderungen).

Gleitzone / Übergangsbereich bei Midi Jobs

Zum Jahresbeginn 2023 steigt die Midi-Job-Grenze noch einmal deutlich an. Beschäftigte müssen dann erst ab einem Einkommen von monatlich 2.000 € Brutto volle Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Der Arbeitgeber zahlt dafür bei einem Lohn oberhalb der Mini-Job-Grenze von 520 € einen erhöhten Beitrag zum Ausgleich. Bis zur Grenze von 2.000 € sinken die Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber langsam auf normales Niveau ab, bei Arbeitnehmer erhöhen sie sich bis zum normalen Beitragssatz.

Elektronische Lohnsteuerbescheinigung

Von allen Arbeitnehmern muss künftig die Steueridentifikationsnummer vorliegen, die eTin entfällt ab diesem Jahr.

Sachbezugswerte werden angepasst

Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind Arbeitslohn. Sie werden jedoch nicht mit dem tatsächlichen Wert der Mahlzeit lohnbesteuert, sondern nur in Höhe der geringeren amtlichen Sachbezugswerte. Im Jahr 2023 ist ein Mittag- bzw. Abendessen mit jeweils 3,80 € anzusetzen, ein Frühstück mit 2,00 €, Vollverpflegung mit 9,60 € täglich. Die freie Verpflegung insgesamt für einen Monat wird mit 288 € berechnet, freie Unterkunft oder Miete monatliche mit 265 €.

Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung

Ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sorgt letztes Jahr für Aufregung und offene Fragen, denn das BAG hat am 13. September 2022 in einem Beschlussverfahren entschieden (BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21), dass eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht. Konkret bedeutet das

- die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten ist zu erfassen, also Beginn, Dauer und Ende
- wie die Aufzeichnungen auszusehen haben, bleibt nach derzeitigem Stand jedem Arbeitgeber überlassen; die Stechuhr kommt nicht zurück, es besteht auch keine Verpflichtung zum Einsatz bestimmter elektronischer Geräte
- eine Vertrauensarbeitszeit ist weiterhin möglich, also die Möglichkeit, dass Arbeitnehmende entscheiden können, wann sie arbeiten und wie sie sich die Arbeitszeit einteilen; es muss aber eine Dokumentation der Zeiten erfolgen
- und Dauer der Gesamtarbeitszeit.

Der bürokratische Aufwand dürfte sich in Grenzen halten. Moderne Technik macht das möglich. In bestimmten Branchen gibt es ohnehin schon lange rechtliche Vorgaben zur Arbeitszeitaufzeichnungspflicht. Zudem erfassen viele Unternehmen schon jetzt die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten ohne dazu verpflichtet zu sein.

Tariflöhne

Eine Übersicht über die derzeit allgemein geltenden Mindestlöhne aufgrund von Tarifverträgen ist ersichtlich unter www.zoll.de (Suchfunktion → Mindestlöhne)

Mini-Jobs

Bis 520 € kann monatlich (15 € täglich) verdient werden (unter Einhaltung Mindestlohn), ohne das der Beschäftigte Lohnabzüge hat (Brutto gleich Netto, **sofern der Beschäftigte sich schriftlich von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt**), der Arbeitgeber muss aber eine

Pauschalabgabe für Krankenversicherung von	13%
Pauschalabgabe für Rentenversicherung von	15%
Pauschale Lohnsteuer von	<u>2%</u> 30%

des Arbeitslohnes an die Minijob-Zentrale
"Knappschaft-Bahn-See" entrichten.

Infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses kann diese Grenze zweimal im Jahr (Zeit-Jahr; also binnen 12 Monaten) überschritten werden.

**WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH**

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Hinzuverdienstgrenzen fallen für viele Rentner weg

Zum 01. Januar 2023 wird die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten aufgehoben. Gleichzeitig werden die Hinzuverdienstgrenzen bei voller oder teilweiser Erwerbsminderung erheblich erhöht. Das macht ihren Einsatz für Arbeitgeber interessant, um Personalmangel entgegenzuwirken.

Sozialversicherung / Fälligkeitstermine

Monat	Beitragsnachweis einzureichen bis *	Termin Beitragszahlung (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	25.01.2023	27.01.2023
Februar	22.02.2023	24.02.2023
März	27.03.2023	29.03.2023
April	24.04.2023	26.04.2023
Mai	24.05.2023	26.05.2023
Juni	26.06.2023	28.06.2023
Juli	25.07.2023	27.07.2023
August	25.08.2023	29.08.2023
September	25.09.2023	27.09.2023
Oktober	25.10.2023	27.10.2023
November	24.11.2023	28.11.2023
Dezember	21.12.2023	27.12.2023

* Achtung: Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24.00 Uhr eingereicht sein.

* * * * *

**Der Kompromiss ist die Kunst, eine Torte so aufzuteilen,
dass jeder glaubt, das größte Stück zu haben.**

Paul Henri Spaak, belg. Politiker, 1899 – 1972

* * * * *

Optimale Gestaltungsmöglichkeiten der Zuwendungen an Arbeitnehmer

Vorab ... was unbedingt beachtet werden muss

Hinweis

Die folgenden Ausführungen zu zusätzlichen Vergütungsmöglichkeiten können nicht auf alle Einzelheiten eingehen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jede geplante Maßnahme sollte daher vorab mit dem Steuerberater besprochen werden. Hier erhalten sie alle notwendigen grundsätzlichen Informationen und Aussagen, ob die jeweiligen Leistungen für ihren Betrieb geeignet sind.

Lohn- und Gehaltsumwandlungen als Sonderleistung für Zusatzleistungen möglich

Oftmals wird versucht, Teile der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitsvergütung in steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen umzuwandeln. Nicht zuletzt deshalb, um Einsparungen für das eigene Unternehmen zu erzielen. Durch eine gesetzliche Neuregelung (§ 8 Abs. 4 EStG) wurde nun klargestellt, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist daher

- ✚ die Leistung wird nicht auf den vereinbarten Arbeitslohn angerechnet
- ✚ der Anspruch auf Arbeitslohn nicht durch die Leistung herabgesetzt wird
- ✚ die Leistung wird nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohnes gewährt
- ✚ bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Viele weitere Voraussetzungen sind zu berücksichtigen

Finanzamt und Sozialversicherung stellen an abgabenfreie Vergütungsbestandteile hohe Anforderungen. Wird nur eine der geforderten Bedingungen nicht erfüllt, wird die Leistung rückwirkend steuer- und sozialversicherungspflichtig. Schuldner und in der Haftung ist immer zuerst der Arbeitgeber. Über mehrere Jahre gerechnet, kann solch eine Nachforderung beträchtliche und existenzbedrohliche Ausmaße annehmen. Ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer ist oftmals eingeschränkt.

**„Manche Leute wollen immer nur glänzen,
obwohl sie keinen Schimmer haben“**

Heinz Erhardt, dt. Schauspieler

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

A. Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Es lohnt sich, bei Lohnvereinbarungen alle steuerfreien Zuwendungen auszuschöpfen, da die Lohnsteuer, mögliche Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag und die Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) entfallen.

Wenn anlässlich einer Lohnerhöhung steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse vereinbart werden, bringt das sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer Vorteile.

1) Reisekosten

Kernpunkt des Reisekostenrechts ist der Begriff der **ersten Arbeitsstätte**.

Fahrten zur ersten Arbeitsstätte gelten als Fahrten „Wohnung - Arbeitsstätte“, Fahrten von der Wohnung oder der ersten Arbeitsstätte zu anderen Einsatzorten sind Dienstreisen.

Folgende Leistungen können vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden:

✚ Dienstliche Fahrtkosten (Dienstreise) mit eigenem PKW: 0,30 € pro gefahrenem km

✚ Übernachtungskosten:

bei Übernachtung ohne Frühstück in Höhe der tatsächlich angefallenen Ausgaben;
bei Übernachtung mit Frühstück / Mittag-, Abendessen: Kürzung des unten aufgeführten Verpflegungspauschbetrages pauschal um 20% für das Frühstück und 40% jeweils für Mittag- und Abendessen; ohne Nachweis pauschal mit 20 € pro Übernachtung;

✚ Verpflegungsgeld (Essengeld): bei einer Abwesenheit pro Tag

von mehr als 8 Stunden: 14 €

von mindestens 24 Stunden: 28 €

Bei mehrtägigen Reisen kann für den Tag der Abreise und der Anreise jeweils 14 € vergütet werden, unabhängig von der Dauer der Abwesenheit.

Bei Auslandsreisen gelten je nach Land unterschiedliche Sätze.

Der Arbeitgeber muss die erstatteten Beträge in der (Jahres-) Lohnsteuerbescheinigung ausweisen !!

Berufskraftfahrer, also Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit überwiegend im Fahrzeug verbringen *und im Fahrzeug übernachten*, können einen zusätzlichen Pauschbetrag von 8 € pro Kalendertag als berufsbedingte Ausgaben geltend machen oder sich vom Arbeitgeber erstatten lassen; dieser Pauschbetrag kann künftig anstelle der tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer innerhalb einer mehrtätigen beruflichen Tätigkeit in Verbindung mit einer Übernachtung im Kraftfahrzeug des Arbeitgebers entstehen, in Anspruch genommen werden. Sollten die tatsächlichen Aufwendungen jedoch höher sein als der Pauschbetrag, können diese angesetzt werden.

2) Zuschüsse für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte / Job-Ticket

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern ein Job-Ticket bezahlen oder einen Zuschuss dafür leisten, ohne dass Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen.

3) Zuschüsse für die Unterbringung von Kindern

Zuschüsse für die Unterbringung und Verpflegung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum normalen Lohn oder als Gehaltsumwandlungen gezahlt werden. Dazu gehört auch die Betreuung gegen Entgelt durch andere Mütter in deren Haushalt.

4) Steuerfreie Unterstützungsleistungen

Unterstützungen bis 600 € / Jahr können an einzelne Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn die Unterstützungen dem Anlass nach gerechtfertigt sind (z. B. Ersatz von Krankheitskosten). Es muss also eine Notsituation beim Beschäftigten vorliegen (Krankheit, Unglücksfall o. ä.).

5) Steuerfreie Zuwendungen durch Essenmarken

Bei Essenmarken handelt es sich im Prinzip um Gutscheine, die dann in bestimmten Gaststätten eingelöst werden können. Auch bei Kantinenmahlzeiten, Essensgutscheinen, Restaurantschecks und dergleichen kann den Beschäftigten eine steuerfreie Zuwendung eingeräumt werden.

Das Verfahren ist allerdings etwas kompliziert und mit Verwaltungsarbeit verbunden. Sollten Sie Interesse an der Durchführung haben, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

6) Steuerfreie Überlassung von Waren- und Dienstleistungen

Sogenannte Belegschaftsrabatte; jeder Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern steuer- und sozialversicherungsfrei Waren und Dienstleistungen bis zu einem Wert von 1.080 € / Jahr aus seinem Sortiment zukommen lassen oder Rabatte in dieser Höhe gewähren.

7) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Zuschlag bedeutet natürlich: **zusätzlich** zum normalen Lohn, aber maximal bis zu einem rechnerischen Stundenlohn von 50 €, können abgabenfrei gezahlt werden

- ✚ bei Nachtarbeit bis zu 25%
(Nachtarbeit ist die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, bei Aufnahme der Arbeit vor 0 Uhr kann für die Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr ein Zuschlag von 40% gezahlt werden)
- ✚ bei Sonntagsarbeit bis zu 50%
- ✚ bei Arbeit an gesetzlichen Feiertagen bis zu 125%
- ✚ für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai bis zu 150%
- ✚ Achtung: gilt auch in eingeschränktem Umfang für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, wenn betriebliche Gründe gerechtfertigt sind oder alle übrigen Arbeitnehmer ebenfalls Zuschläge erhalten.

8) 50 € Euro-Freigrenze für Sachbezüge

Eine Möglichkeit, einem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Bezüge (zusätzlich zum vereinbarten Lohn-/Gehalt) zukommen zu lassen, besteht in der Überlassung von Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Monatswert von 50 €, die der Arbeitnehmer von dritter Seite erhält.

Hierzu zählen z.B. Warengutscheine oder Geldkarten, die der Arbeitnehmer bei Dritten einlösen kann (zum Beispiel für Essen in einer Gaststätte, aber auch Benzingutscheine). Die Gutscheine oder Geldkarten dürfen nicht die Möglichkeit einer Umwandlung in Barzahlungs- oder Wandlungsfunktion in Geld haben, es muss ein Sachbezug bestehen. Geldleistungen, auch zweckgebunden (zum Beispiel Zuschüsse für bestimmte Maßnahmen), können keine steuerbegünstigten Sachbezüge sein. Die Gutscheine oder Karten dürfen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen.

Bei den 50 € handelt es sich um eine Freigrenze, d.h. wird die Grenze in einem Kalendermonat überschritten, wird der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

9) Betriebsveranstaltungen

Für geldwerte Vorteile, die einem Arbeitnehmer und ggf. dessen Begleitperson bei einer Betriebsveranstaltung gewährt werden, gibt es weiterhin einen Freibetrag von 110 €.

10) Steuerfreie Beiträge an eine Pensionskasse oder andere

Die betriebliche Altersvorsorge wird auch 2023 staatlich und steuerlich gefördert. Jährlich können Beiträge in Höhe von 8% der Beitragsbemessungsgrenze (West) für die Rentenversicherung steuerfrei in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eingezahlt werden.

Sozialversicherungsfrei bleiben jedoch weiterhin nur Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze.

11) Steuerbefreiung für Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung

Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung sind bis zu 600 € steuerfrei.

12) Steuerfreiheit für Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um Beschäftigten, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren, den Wiedereinstieg problemloser zu ermöglichen oder Arbeitnehmern, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, eine Unterstützung zukommen zu lassen, können steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers darin bestehen

- ein Dienstleistungsunternehmen zu beauftragen, dass den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt
- einen steuerfreien Zuschuss zu zahlen für eine kurzfristige Notbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen (bis zu 600 €).

13) Sachbezüge - Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber

Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer oder deren Angehörigen – wie zum Beispiel Blumen, Buch, CD – aus Anlass eines persönlichen Ereignisses (Geburtstag, Hochzeit, Geburt) bleiben bis zu einem Wert von 60 € (brutto) steuerfrei. Reine Geldzuwendungen sind hiervon ausgenommen.

14) Smartphone & Co.

Teuer und wichtig am Arbeitsplatz als auch zu Hause und deshalb unerlässlich für viele Arbeitnehmer ist eine gute Technikausstattung mit Smartphone, Laptop, Tablet und anderem. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern eine entsprechende Ausstattung zu Verfügung stellen, auf dem neuesten Stand der Technik und entsprechend teuer, und auch eine private Nutzung gestatten. Die Geräte müssen aber im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben.

Wenn Arbeitnehmer mit ihrem privaten Telefon viel beruflich telefonieren, können 20% der monatlichen Telefonkosten erstattet werden, maximal 20 €.

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

15) Steuerfreie Privatnutzung von Dienstfahrrädern möglich

Die Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrades ist seit dem 1. Januar 2019 steuer- und sozialversicherungsfrei. Ob Pedelec, Mountainbike oder ein ganz normales Fahrrad die Begünstigung gilt fast immer. Die Steuerfreiheit galt vorerst nur bis zum 31.12.2021, wurde aber bis 31.12.2030 verlängert.

16) Geldwerte Vorteile für das Aufladen von Elektrofahrzeugen

Mit dem „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr“ wurden vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das Aufladen eines Elektrofahrzeuges oder Hybridelektrofahrzeuges im Betrieb des Arbeitgebers und für die zeitweise zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung von der Einkommensteuer befreit (§ 3 Nr. 46 EStG).

Nur wer seinen eigenen Weg geht, kann von niemandem überholt werden.

Marlon Brando,
US-amerik. Filmschauspieler

B. Pauschal zu versteuernde und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Im vorherigen Abschnitt wurden Lohnbestandteile besprochen, die an die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden können; zusätzlich gibt es Zuwendungen, die sozialversicherungsfrei bleiben, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem pauschalen Satz abführt.

Vereinfacht ausgedrückt: Eine Zuwendung in der angesprochenen Form von 100 € kostet den Arbeitgeber dann im Endeffekt 115 € / 120 € / 125 €, der Arbeitnehmer erhält die 100 € - Zuwendung ohne Abzüge.

Die angegebenen Prozentsätze erhöhen sich noch (leicht) um den Solidaritätszuschlag und möglicherweise um Kirchensteuer bei Kirchenmitgliedschaft des Arbeitnehmers.

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Pauschale Lohnsteuer von 20%

Beiträge für eine Direktversicherung, die noch vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde (Altzusagen), bleiben bis zu 1.752 €/Jahr sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber mit 20% pauschal versteuert werden.

Pauschale Lohnsteuer von 25%

Die folgenden Leistungen bleiben sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber mit einer pauschalen Lohnsteuer von 25% pauschal versteuert werden:

Verpflegungsmehraufwendungen; im vorherigen Abschnitt hatten wir die generell abgabenfreie Auszahlung von Verpflegungsmehraufwendungen (Auslöse, Spesen usw.) angesprochen. Diese pauschalen Beträge können in doppelter Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn der Arbeitgeber die Hälfte des ausgezahlten Betrages mit 25% pauschal versteuert. Interessant ist diese Regelung für Arbeitnehmer, die häufig Dienstreisen durchführen (auch GmbH-Geschäftsführer).

Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, dürfen sozialversicherungsfrei vergütet werden, wenn der Arbeitgeber hierfür eine pauschale Lohnsteuer von 25% abführt. Gezahlt werden dürfen 0,30 € je Entfernungskilometer der ersten 20 km / 0,35 € der übersteigenden km für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Voraussetzung ist natürlich, dass der Arbeitnehmer mit eigenem PKW fährt. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber 15 Arbeitstage monatlich mit Fahrten Wohnung und Arbeitsstelle unterstellen. Im Rahmen dieser Pauschalversteuerung erfolgt beim Arbeitnehmer in dessen Steuererklärung keine Anrechnung auf eine beantragte Entfernungspauschale.

Erholungsbeihilfen; Beihilfen des Arbeitgebers für Erholungszwecke des Arbeitnehmers können ohne Abzüge ausgezahlt werden, wenn sie vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer diese Beihilfe zu Erholungszwecken verwendet. Pro Jahr können gezahlt werden 156 € für den Arbeitnehmer zuzüglich 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind. Erholungsbeihilfen bieten daher eine gute Möglichkeit, um Arbeitnehmern anlässlich des Urlaubs eine Sonderzuwendung zukommen zu lassen.

Betriebsveranstaltungen; Werden die Aufwendungen von jeweils 110 € für Betriebsveranstaltungen überschritten, ist der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig, es sei denn, der Arbeitgeber führt eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25% ab.

Bei ***Übereignung von PC und Telekommunikationsanlagen*** (auch die Übereignung von Hard- und Software einschließlich technischen Zubehörs) durch den Arbeitgeber kann der geldwerte Vorteil aus dieser Übereignung mit 25% pauschal versteuert werden.

**WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH**

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Dienstfahräder

Wird das betriebliche Fahrrad unentgeltlich oder verbilligt an den Arbeitnehmer übereignet, kann die Zuwendung ebenfalls pauschal lohnversteuert werden.

Kurzfristige Beschäftigungen (bis zu 18 zusammenhängende Arbeitstage) können ebenfalls pauschal mit 25% versteuert werden, wenn der tägliche Arbeitslohn im Durchschnitt 150 € (bei maximalem Stundenlohn von 19 €) nicht übersteigt.

Elektro-Dienstwagen und E-Bikes

Die Übereignung einer Ladevorrichtung oder deren Nutzung kann als geldwerter Vorteil ebenfalls pauschal versteuert werden.

Pauschale Lohnsteuer von 30%

Für bestimmte Sachzuwendungen (Geschenke) und betrieblich veranlasste Zuwendungen an Arbeitnehmer besteht eine Pauschalierungsmöglichkeit. Durch diese Pauschalsteuer in Höhe von 30% wird die steuerliche Erfassung des zugewendeten geldwerten Vorteils beim Empfänger abgegolten.

Da Sachbezüge bis zur Freigrenze von 50 € monatlich auf der Empfängerseite nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen, werden sie von dieser Pauschalsteuer nicht erfasst.

**Seien Sie vorsichtig beim Lesen von Gesundheitsbüchern:
Ein Druckfehler kann Ihr Tod sein.**

Mark Twain,
amerik. Schriftsteller
